

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓



เทศบาลตำบลหนองบัวลาย
อำเภอบัวลาย
จังหวัดนครราชสีมา
โทร. ๐-๔๔๔๙-๕๐๐๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย
อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
โทร. ๐-๔๔๔๙-๕๐๐๘

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในเทศบาลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลัง พนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย จากเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลหนองบัวลาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) นี้ขึ้นมา

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย
อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน.....	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๙
ภาคผนวก	
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
- บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ(ระบบโปรแกรม)	

๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะสิ้นสุดภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลหนองบัวลายจึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้นใหม่ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัวลาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีพื้นที่ ๓.๐๒๘ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล และองค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย มีพื้นที่การปกครอง ๔ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านหนองบัวลาย
หมู่ที่ ๙	บ้านตลาดหนองบัวลาย
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองห่าง
หมู่ที่ ๑๑	บ้านหนองบัวพัฒนา

ซึ่งหมู่ที่ ๑๐ มีพื้นที่บางส่วนอยู่ในความดูแลและรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลายและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนจาน และหมู่ที่ ๑๑ มีพื้นที่บางส่วนในความดูแลและรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย และเทศบาลตำบลหนองบัวลายได้มีการประกาศจัดตั้งชุมชนภายในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ประกอบด้วย ๘ ชุมชน ได้แก่

ชุมชนที่ ๑	ชุมชนนาเจริญ
ชุมชนที่ ๒	ชุมชนตลาดบัวลาย
ชุมชนที่ ๓	ชุมชนหนองบัวพัฒนา
ชุมชนที่ ๔	ชุมชนไตรรัตน์พัฒนา
ชุมชนที่ ๕	ชุมชนสระปทุมพัฒนา
ชุมชนที่ ๖	ชุมชนประชาพร้อมใจ
ชุมชนที่ ๗	ชุมชนบัวลายยั่งยืน
ชุมชนที่ ๘	ชุมชนนาสวรรค์

ประชากร ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีจำนวน ๒,๕๐๑ คน แยกเป็นชาย ๑,๒๒๕ คน หญิง ๑,๒๗๖ คน จำนวนครัวเรือน ๘๒๕ ครัวเรือน

การบริหารรายจ่ายในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ย้อนหลัง ๓ ปี)

รายการ	พ.ศ. ๒๕๕๗	พ.ศ. ๒๕๕๘	พ.ศ. ๒๕๕๙
รายรับ	๓๑,๘๒๑,๘๗๓.๓๗	๓๕,๕๔๘,๔๕๔.๕๗	๓๕,๕๒๑,๖๗๑.๙๑
รายจ่าย	๓๑,๗๖๘,๙๒๓.๒๕	๓๓,๓๗๖,๒๘๒.๙๙	๓๕,๔๒๐,๐๘๒.๒๕

การดำเนินกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย ได้ดำเนินกิจการด้านการประปา ซึ่งมีรายรับ - รายจ่าย ในการบริหารรายจ่ายย้อนหลัง ๓ ปี ดังนี้

รายการ	พ.ศ. ๒๕๕๗	พ.ศ. ๒๕๕๘	พ.ศ. ๒๕๕๙
รายรับ	๕,๙๒๗,๑๕๖.๒๓	๔,๔๘๖,๗๖๒.๔๑	๔,๓๙๔,๘๐๖.๔๕
รายจ่าย	๕,๘๓๖,๓๕๔.๔๘	๔,๔๕๓,๓๑๙	๔,๓๘๘,๘๑๙.๓๙

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ประมาณการรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งสิ้น ๓๘,๖๙๕,๘๘๐.- บาท ค่าใช้จ่ายในการบริหารบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ตามเทศบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีดังนี้

๑. เงินเดือน	๑๐,๕๓๕,๓๙๑.-	บาท
๒. ค่าจ้างประจำ	-	บาท
๓. ค่าจ้างชั่วคราว	-	บาท
๔. ค่ารักษาพยาบาล	-	บาท
๕. ค่าเช่าบ้าน	๔๕๙,๕๐๓.-	บาท
๖. เงินช่วยเหลือบุตร	-	บาท
๗. ค่าเล่าเรียนบุตร	๔๖,๕๘๐.-	บาท
๘. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๓๑,๒๖๘.-	บาท
๙. สมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๓๒๓,๘๗๐.-	บาท
๑๐. ค่าประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	๑๑,๓๙๖,๖๑๒.-	บาท

คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ระบบการคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ถนน สะพาน ยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ระบบสาธารณูปโภค โทรศัพท์ ยังไม่ได้ครอบคลุมพื้นที่
- ๑.๓ ระบบระบายน้ำไม่ดี ทำให้เกิดน้ำท่วมขังบ้านเรือนและตลาดเทศบาล

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการว่างงาน ทำให้ขาดรายได้ ไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน
- ๒.๒ ปัญหาไม่มีตลาดสดเทศบาล
- ๒.๓ ขาดการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาสุขภาพติด
- ๓.๒ ประชาชนบางส่วนไม่เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- ๓.๓ การส่งเสริมสวัสดิการสังคมและนันทนาการไม่เพียงพอ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจากสาธารณภัย
- ๔.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๓ ปัญหาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ๔.๔ ปัญหาด้านการคลัง มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๕ ปัญหาการขาดบุคลากรและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการจัดการระบบการกำจัดขยะมูลฝอย และไม่มีสถานที่ทิ้งขยะของตนเอง
- ๕.๒ น้ำเสียจากตลาดและบ้านเรือนประชาชนไหลลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ
- ๕.๓ ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ด้านสุขภาพอนามัย
- ๖.๒ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ การส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๗.๒ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ๗.๓ การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ๗.๔ การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๗.๕ รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการทำเวทีประชาคมประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ทำให้ทราบปัญหา ความต้องการของประชาชน ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาล โดยนำเอาเครื่องมือการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค หรือที่รู้จักกันเป็นชื่อย่อว่า SWOT คือเครื่องมืออเนกประสงค์ที่มีคุณค่ายิ่ง สามารถใช้วิเคราะห์การจัดการเมืองได้หลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ สถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันของท้องถิ่น ตลอดจนความสามารถของเทศบาลในการปฏิบัติการใช้ SWOT ทำให้ การใช้ความคิดยุทธศาสตร์สมจริง

จุดแข็ง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งจะสามารถมีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงบประมาณได้อย่างอิสระ เพื่อการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการของชุมชน ส่งผลให้มีศักยภาพต่อการพัฒนาท้องถิ่น ของตนเอง ได้อย่างรวดเร็ว ๒. มีอำนาจตามกฎหมายในการวางแผนการบริหาร การกำหนดส่วนราชการ การประสานงาน กำกับดูแล ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความคล่องตัว เหมาะสมกับสภาพปัญหาของ ท้องถิ่น ทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ๓. มีอำนาจตามกฎหมาย สามารถออกกฎหมายที่เรียกว่าเทศบัญญัติขึ้นมาบริหารงานภายใน ท้องถิ่นตนเอง ๔. มีอำนาจในการกำหนด แผนงานด้านบริหารงานบุคคล (แผนอัตรากำลัง) ขึ้นมาเองเพื่อรองรับ การบริหารงานภายในเทศบาล ฯ ที่จะต้องมีบุคลากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่าง เหมาะสม ๕. มีงบประมาณเป็นของตนเองในการบริหารงาน โดยมีแหล่งที่มาของงบประมาณแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลกลาง และงบประมาณที่ได้รับการจัดเก็บ ของท้องถิ่น ซึ่งงบประมาณทั้ง ๒ ส่วน นี้ จะมีปริมาณมากพอที่จะสามารถพัฒนาท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ๖. มีระบบข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับแหล่ง ของข้อมูล คือ พี่น้องประชาชนที่จะเป็นตัวกำหนดปัญหา ถ่ายทอดออกมาเป็นข้อมูล เพื่อให้ ดำเนินการแก้ไขปัญหา รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลกันอย่างใกล้ชิดจากองค์กรของคณะกรรมการ ชุมชนได้รับการสนองตอบอย่างถูกต้อง ๗. มีการประสานงาน การอำนวยการหรือขอความร่วมมือจากส่วนราชการ รวมถึงภาคเอกชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งของพี่น้องประชาชนโดยตรง ซึ่งจะส่งผลให้ภาคราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องรับฟังปัญหา หรือข้อเสนอต่าง ๆ แล้วนำไปร่วมกัน แก้ไขให้ตรงกับความต้องการของพี่น้องประชาชน ถือว่าเป็นการประสานพลังมวลชนได้อย่าง ลงตัวต่อการบริหารราชการ ๘. ตราเทศบัญญัติเพื่อใช้ในการบริหารงานของเทศบาล จึงส่งผลให้การวางแผนด้านการจัดหา ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของพี่น้องประชาชนได้อย่าง เพียงพอ
---------	--

จุดอ่อน	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดเก็บระบบข้อมูลพื้นฐานในทุกด้าน เพื่อนำมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง รวมทั้งระบบฐานข้อมูลบางตัวมีการเปลี่ยนแปลง ๒. ประชาชนในเขตเทศบาลฯ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาโดยตรง ๓. มีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ๔. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ไม่มีเงินทุน หมุนเวียน มีหนี้สินมาก ๕. แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขาดคุณภาพและการศึกษา ๖. การเกษตรขาดความรู้ทางเทคโนโลยีการผลิต และการเกษตรยังพึ่งพาธรรมชาติ ๗. แรงงานส่วนใหญ่ชอบไปทำงานต่างจังหวัดและต่างประเทศ ๘. ครอบครัวของแรงงานส่วนใหญ่ขาดความอบอุ่น เนื่องจากไปทำงานที่ไกลจากที่อยู่ของตนเอง
โอกาส	<ol style="list-style-type: none"> ๑. รัฐบาลได้มีนโยบาย กระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถบริหารงานตามแนวทางของท้องถิ่นได้ด้วยตัวเอง ๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลฯ ส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร รับจ้าง ประกอบกับรัฐบาลกลางมีนโยบายในการกระตุ้นเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ เช่น โครงการกองทุนเงินล้าน ธนาคารประชาชน ฯลฯ ส่งผลให้พี่น้องประชาชนมีแหล่งเงินทุนต่อการเพิ่มรายได้ของตนเอง รวมถึงนโยบายด้านเศรษฐกิจพอเพียง จึงทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่และมีความพร้อมต่อการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ๓. รัฐบาลได้มีนโยบายการปราบปรามยาเสพติด ส่งผลให้ประชาชนภายในเขตเทศบาลมีสภาพสังคมที่สงบสุข ประกอบกับธรรมชาติของพี่น้องประชาชน ซึ่งส่วนใหญ่มีถิ่นฐานอยู่ที่ตำบลบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่ต้น การรักถิ่นฐานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาทางด้านสังคม การพัฒนาท้องถิ่นก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี
อุปสรรค	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านเศรษฐกิจ นั้น ประเทศไทยได้เข้ามาสู่ระบบการค้าเสรี ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ที่กำลังทรัพย์มากจะสามารถต่อสู้ทางการค้าได้มากกว่า ผู้ที่มีกำลังทรัพย์น้อย จึงส่งผลโดยตรงต่อการมีอยู่มีกินของพี่น้องประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยในส่วนของเทศบาลฯ นั้น ก็ได้รับผลกระทบดังกล่าว การพัฒนาท้องถิ่นอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ๒. สภาพสังคมส่วนใหญ่ นั้น มีสภาพของการต่อสู้ดิ้นรนด้านการหางานทำ จึงมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่ชุมชนเมือง โดยเฉพาะกรุงเทพฯ ส่งผลให้มีการทอดทิ้งลูกหลาน พ่อแม่ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการเลี้ยงดู ความอบอุ่นของครอบครัว การพัฒนาท้องถิ่นบางครั้งอาจจะไม่ได้รับความสนใจจากกลุ่มคนดังกล่าวเท่าที่ควร ๓. ด้านการเมือง ในระดับประเทศมีการปรับเปลี่ยน ตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันค่อนข้างมาก เช่น การรวมตัวของพรรคการเมือง เพื่อตั้งเป็นพรรคใหญ่จำนวน ๒-๓ พรรค ส่งผลให้มีอำนาจทางการบริหารที่ค่อนข้างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด ส่งผลให้การตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลทำได้ยาก การกำหนดนโยบายในด้านการบริหารท้องถิ่นยังไม่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒) , มาตรา ๕๐(๒) , มาตรา ๕๑ (๘))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๖ (๕))
- (๔) การผังเมือง (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๕) การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๒))
- (๘) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๑))
- (๙) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๗))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๒ (๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๔))
- (๗) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๖))
- (๘) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน(พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๓))
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๑))

- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯมาตรา ๑๖(๒๔))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๓๐))
- (๘) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๕๐(๑))
- (๙) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๕๐ (๓))
- (๑๐) ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๑๑) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๕๑(๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา๑๖(๑))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา๑๖(๖))
- (๓) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๘))
- (๕) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๖) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๕๑(๒))
- (๗) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้าม (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๕๑(๓))
- (๘) บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากิน (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๕))
- (๙) เทศพาณิชย์ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๙))

๕.๕ ด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๒) การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๘))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ได้ คือ

๑. ปรับปรุงการบริหารด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
๒. จัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานให้แก่ประชาชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ดีขึ้น
๓. ปรับปรุงอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล สำนักงานและวัสดุอุปกรณ์ในการบริหารงานตลอดจนนำเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
๔. ปรับปรุงเสริมสร้างสภาพแวดล้อมของชุมชน รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาสภาพแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน
๕. ปรับปรุงระบบผังเมืองให้เกิดความสวยงาม
๖. ประชาชนในเขตเทศบาล มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรงสมบูรณ์
๗. การจัดการบริการด้านการศึกษาของเทศบาล มีมาตรฐานและขยายขอบเขตเพิ่มขึ้น
๘. เกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๙. มีการจัดสวัสดิการชุมชน และกิจกรรมนันทนาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๑๐. ลดอัตราการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และเสริมสร้างสมรรถภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

๖.๑ภารกิจหลัก

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มี และบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การกำจัดมูลฝอย การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีการควบคุมฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓๒. ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๓๓. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๓๔. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
๒. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้
๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. เทศพาณิชย์
๗. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย เป็นเทศบาลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ **สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองการประปา** และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา แต่เนื่องจาก ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหนองบัวลายมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการของ สำนักปลัดเทศบาล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมาก และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองบัวลายต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวลายดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้.-

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองบัวลาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๑.๓ งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๑.๑.๔ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <p>๑.๒.๑ งานรักษาความสงบ</p> <p>๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๑.๑.๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๑.๖ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <p>๑.๒.๑ งานรักษาความสงบ</p> <p>๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑.๓.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๔ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๕ งานนิติการ</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๑ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑.๓ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๑.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑.๓ งานวิศวกรรม</p>	

<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๑.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๑.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๑.๕ งานรักษาความสะอาด</p>	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๑.๒ งานโรงเรียน</p> <p>๕.๑.๓ งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๑.๒ งานโรงเรียน</p> <p>๕.๑.๓ งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑.๔ งานธุรการ</p>	
<p>๖. กองการประปา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง</p> <p>๖.๑.๑ งานผลิตและบริการ</p> <p>๖.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p>	<p>๖. กองการประปา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง</p> <p>๖.๑.๑ งานผลิตและบริการ</p> <p>๖.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p>	

หมายเหตุ

ระหว่างการทำเนิการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ยังไม่สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ยกเว้นกรณีข้อยกเว้นเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขและเงื่อนไขเวลาที่กำหนด

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลหนองบัวลาย อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๗	๗	๗	-๑	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ได้รับจัดสรร ยุบเลิก
ผู้ช่วยครู	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม ได้รับจัดสรร ยุบเลิก
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานครูเทศบาล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	- -	- -	- -	
พนักงานครูเทศบาล โรงเรียนอนุบาลเทศบาลหนองบัวลาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ. ๔ ครู คศ. ๑ ครู คศ. ๒ ครู คศ. ๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง	๑ ๓ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๓ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๓ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๓ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	
พนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลหนองบัวลาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ. ๓ ครู คศ.๒ ครู คศ.๑ ครูผู้ช่วย	๑ ๓ ๒ ๕	๑ ๓ ๒ ๕	๑ ๓ ๒ ๕	๑ ๓ ๒ ๕	- - - +๕	- - - -	- - - -	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อกรมฯ จัดสรร ตำแหน่งมาให้
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	+ ๕	-	-	
กองการประปา ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา ระดับต้น) นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑ ๑ ๑ -	๑ ๑ - ๑	๑ ๑ - ๑	๑ ๑ - ๑	- - -๑ +๑	- - - -	- - - -	ว่าง ว่าง ยุบเลิก กำหนดเพิ่ม
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	+๕	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) เทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๔๕ ตำแหน่ง ๕๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๐	๐	๗๑๖,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา							
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๑๐	๔๗๗,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๓,๐๐๐	๔๑๔,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๖๗,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๖	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๒๒,๖๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๗	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๑๐	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๒	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ขง.	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา							
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๐	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๑๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๒๐,๗๗๐	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๐
๑๙	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๐
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
พนักงานจ้าง							
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๕๓๐	๑๘๖,๓๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา							
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๔	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา							
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๔๒,๒๑๐	๕๔๘,๕๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๘	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒๙	พยาบาลปฏิบัติการ	๑	๑๘,๘๔๐	๒๓๘,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตรา						
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๐	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๓๓	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๐,๑๒๐	๒๔๑,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๓๔	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๐
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๖	ผู้ช่วยครู	๓	๔๕,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๒๒,๖๐๐	๒๒,๖๘๐	๒๓,๔๐๐
	พนักงานครูเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๘ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา						
๓๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๔	๑	๔๙,๔๒๐	๐	๐	๐	๐
๓๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๓	๑	๓๘,๖๒๐	๐	๐	๐	๐
๓๙	ครู คศ.๓	๑	๒๖,๓๕๐	๐	๐	๐	๐
๔๐	ครู คศ.๒	๑	๒๔,๙๓๐	๐	๐	๐	๐
๔๑	ครู คศ.๒	๑	๒๓,๔๕๐	๐	๐	๐	๐
๔๒	ครู คศ.๒	๑	๒๕,๔๔๐	๐	๐	๐	๐
๔๓	ครู คศ.๒	๑	๒๙,๑๔๐	๐	๐	๐	๐
๔๔	ครู คศ.๒	๑	๒๓,๙๔๐	๐	๐	๐	๐
๔๕	ครู คศ.๑	๑	๒๓,๓๖๐	๐	๐	๐	๐
๔๖	ครู คศ.๑	๑	๒๒,๔๕๐	๐	๐	๐	๐
๔๗	ครู คศ.๑	๑	๒๒,๔๕๐	๐	๐	๐	๐
๔๘	ครู คศ.๑	๑	๒๓,๓๖๐	๐	๐	๐	๐
๔๙	ครู คศ.๑	๑	๑๗,๙๑๐	๐	๐	๐	๐
๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๖,๙๒๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้าง						
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๒๔๐	๐	๐	๐	๐
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๐,๗๔๐	๐	๐	๐	๐
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๑๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐
๕๔	ภารโรง	๒	๑๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐
	กองการประปา มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา						
๕๕	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๐	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๕๖	หัวหน้าฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๕๗	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๐ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ปก. (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ชก. (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
	กองคลัง มีความต้องการยุบเลิก ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา				
๑	นักวิชาการพัสดุ	๑	-	-	ยุบเลิก
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-	-	ยุบเลิก
	กองการศึกษา มีความต้องการยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา				
๓	นักจัดการงานทั่วไป	๑	-	-	ยุบเลิก
	กองการประปา มีความต้องการยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา				
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	-	-	ยุบเลิก

๓) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ปง. (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ชง. (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
	กองคลัง มีความต้องการกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา				
๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
	กองการประปา มีความต้องการกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา				
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
	กองการศึกษา มีความต้องการกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓	ผู้ช่วยครู	๒	-	-	๓๖๐,๐๐๐

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๕,๗๘๒,๓๐๐	๔๘,๐๗๑,๔๑๕	๕๐,๔๗๔,๙๘๕

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล

๑๒.๑ การพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาลสายงานนักบริหาร

- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และพัฒนาวิสัยทัศน์ ในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๑๒.๒ การพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ

- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ หน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
- จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๒.๓ การพัฒนาลูกจ้าง

- จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๔ การพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่หรือเปลี่ยนสายงาน

- จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
- จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการบริหาร
- จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๑๒.๕ แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้าง

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งเทศบาลคือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่เจตนารมณ์ดังกล่าวจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด “คน” ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารที่เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดเพราะคนหรือบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆ ทั้งหมดดังนั้นหากกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างการสรรหาและคัดเลือกรวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะช่วยให้เทศบาลได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้เทศบาลดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมายถึง “การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำของเทศบาล นับตั้งแต่การวางแผนอัตราค่าจ้างการสรรหาบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของเทศบาล”

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยเฉพาะพนักงานจ้างจำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านและต่อเนื่องดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้ความรู้แก่พนักงานจ้าง
๒. การศึกษาดูงาน/การประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานจ้าง
๔. การเพิ่มสวัสดิการแก่พนักงานจ้างและครอบครัวตามความเหมาะสม
๕. การเพิ่มค่าจ้างโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานตลอดจนการรักษาระเบียบวินัยด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทุกระยะ ๓ เดือน เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

๖. การให้บำเหน็จความชอบ เช่น คำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติหรือรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑๓.๑ ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองบัวลายพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลัง ความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค โดยยึดหลักคุณธรรมดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วและมีอัธยาศัยไมตรี
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความทันสมัยและตรงต่อเวลา
๖. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม
๗. พึงปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด

๑๓.๒ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็วขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

จริยธรรมจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิกซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นจรรยาบรรณจึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรมที่แต่ละอาชีพกำหนดขึ้นหากปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดีที่เหมาะสมถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวินัยซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

๑) จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ๑.๑) พนักงานจ้างพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสม
- ๑.๒) พนักงานจ้างพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาประโยชน์
- ๑.๓) พนักงานจ้างพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้

๒) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๒.๑) พนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความเสมอภาคและปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ

๒.๒) พนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถใช้สติปัญญาารอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดด้วยความสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญไม่ให้ผู้ใดอาศัยหรือใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองหาผลประโยชน์

๒.๓) พนักงานจ้างพึงปฏิบัติตนให้เป็นผู้ตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๒.๔) พนักงานจ้างพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าที่สุดและประหยัดโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๓.๑) พนักงานจ้างพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็นการทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีผลประโยชน์การพัฒนางานในความรับผิดชอบ

๓.๒) พนักงานจ้างต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน เช่น เป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง

๓.๓) พนักงานจ้างพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔) พนักงานจ้างพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

๔) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๔.๑) พนักงานจ้างพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยนเมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่อง นั้นๆต่อไป

๔.๒) พนักงานจ้างพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓) พนักงานจ้างพึงให้เกียรติผู้มาติดต่อราชการและประชาชน

๔.๔) พนักงานจ้างพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กัน โดยเสนาหาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับแล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ภาคผนวก